

List of Signatures

Page 1/1



Likestillings- og mangfoldsredegjørelse 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Bürsing, Jule	BANKID	2026-06-15 19:02 GMT+02
Hareide, Knut Arild	BANKID	2026-06-19 10:13 GMT+02
Rosnes, Arne Morten	BANKID	2026-06-15 20:58 GMT+02
Krumsvik, Arne H	BANKID	2026-06-15 17:56 GMT+02
Eik-Nes, Sondre Norman B	BANKID	2026-06-15 18:01 GMT+02
Oterholm, Inger Marie	BANKID	2026-06-15 18:35 GMT+02
Jepsen, Ragnhild	BANKID	2026-06-19 13:48 GMT+02
Steindal, Simen Alexander	BANKID	2026-06-19 16:45 GMT+02
Lerdal, Anners	BANKID	2026-06-17 10:22 GMT+02
Moufack, Marie Florence	BANKID	2026-06-16 10:28 GMT+02



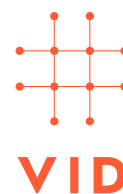
This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 8BA48024F20E464F846A6B973DE4F34E



Likestillings- og mangfoldsredegjørelse 2025

VID vitenskapelige høgskole



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
8BA48024F20E464F846A6B973DE4F34E

1. Innledning

Likestillingsredegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Redegjørelsen omfatter forhold knyttet til blant annet kjønn, lønn og likelønn, heltids- og deltidsarbeid, permisjon og ufrivillig deltid.

Arbeidet er forankret i høgskolens ledelse. HR-avdelingen har det operative ansvaret, mens rektor og ledergruppen har det strategiske ansvaret. VID har et etablert partssamarbeid gjennom faste, formaliserte møter med de tillitsvalgte. Disse møtene er en sentral arena for informasjon, drøfting og medvirkning i saker som berører likestilling, arbeidsmiljø og personalpolitikk. Samarbeidet med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er en integrert del av VIDs systematiske HMS-arbeid, der AMU behandler og følger opp forhold av betydning for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering inngår som en naturlig del av dette arbeidet.

Følgende rammebetingelser satte hovedpremissene for VIDs arbeid med likestilling og mangfold i 2025:

- VIDs strategi for perioden 2025 -2028. For VID markerte 2025 starten på ny strategiperiode. Likestilling og mangfold er integrert i satsingen på å være en attraktiv, synlig og bærekraftig utdanningsinstitusjon.
- VIDs handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2026.
- EUs forsknings- og innovasjonsprogram Horisont Europa og Forskningsrådets krav til høyere utdanning om å ha en handlingsplan for likestilling.

ARP krever en todelt redegjørelse i et offentlig tilgjengelig dokument som inkludere en likestillingsredegjørelse og en redegjørelse for hvordan VID arbeidet med aktivitetsplikten.



2. Likestillingsredegjørelsen

Tall for kjønnsbalanse

	Kjønnsfordeling på de ulike stillingskategoriene		Lønnsforskjeller
	Kvinne	Mann	Andel kvinners lønn av mann
Total	425	134	99 %
Dekan/prodekan	6	1	93 %
Førsteamanuensis	81	23	101 %
Førstekonsulent	10	6	102 %
Førstelektor	26	8	99 %
Høgskolelektor	111	19	100 %
Instituttleder	4	1	95 %
Professor	53	22	102 %
Rådgiver	27	6	101 %
Seksjonssjef	7	3	95 %
Seniorkonsulent	7	11	93 %
Seniorrådgiver	34	17	95 %
Spesialbibliotekar	5	1	104 %
Stipendiat	28	11	100 %
Studieleder	20	3	102 %
Universitetsbibliotekar	6	2	97 %

I tabellen har vi brukt de ulike stillingskategoriene ved VID der det per i dag er minimum 5 ansatte. Ved plassering i stillingskategori gjøres en vurdering av oppgaver og ansvar. Ansatte i samme stillingskategori vil ha likt type arbeid og ansvarsnivå. Ved fastsettelse av lønn gjøres en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien.

I tillegg vurderes lønnsnivået opp mot andre stillingsgrupper ved VID som gjør tilsvarende arbeid med tilsvarende krav til kompetanse. Kartleggingen av kjønnsbalanse og eventuelle lønnsforskjeller, totalt i VID og brutt ned på de ulike stillingsnivåene, er gjort i samarbeid med de tillitsvalgte i forbindelse med lokale forhandlinger.

Ved VID har vi ikke bonus eller andre godtgjørelser utover overtidsbetaling. Det er ikke grunn til å tro at overtidsbetalingen vil påvirke eventuelle mønstre knyttet til kjønnsforskjeller og fastlønnen er derfor lagt til grunn i denne oversikten.

Kvinnens andel av menns lønn i prosent er 99 prosent for hele VID som viser at lønnen er forholdsvis lik for kvinner og menn.



Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger

På VID Vitenskapelig høgskole er fordelingen av akademiske toppstillinger (professor/dosent/forsker 1) henholdsvis 73 prosent kvinner og 27 prosent menn. Det nasjonale gjennomsnittet for akademiske toppstillinger i 2025 er 39 prosent kvinner og 61 prosent menn. Kilde: DBH.

Midlertidig ansatte

Tallene for midlertidig ansatte viser at VID Vitenskapelige høgskole i 2025 har et begrenset antall midlertidige stillinger med til sammen 68 personer. Av disse er 48 kvinner og 20 menn. Kunnskapsdepartementet har signalisert i det årlige tilskuddsbrevet at universiteter og høyskoler skal redusere andelen midlertidig ansatte. Nedgangen i antall midlertidige ansatte på VID er et resultat av målrettet arbeid over tid, og kan også ses i sammenheng med gjennomførte omstillingsprosesser, der flere midlertidige stillinger har falt bort. I tillegg har flere ansatte med bistilling eller biarbeid avsluttet sitt arbeidsforhold i 2025, noe som har bidratt til ytterligere reduksjon i antallet midlertidige.

Deltidsansatte

Pr. 31.12.2025 hadde VID en samlet deltidsandel på 15,8 prosent. Deltidsarbeid er relativt jevnt fordelt mellom kjønnene, med 16,8 prosent blant mennene og 15,5 prosent blant kvinnene. Menn har en marginal høyere deltidsandel (1,3 prosent), noe som bryter ned et tradisjonelt mønster der kvinner oftere arbeider deltid.

Data for ufrivillig deltid

Tidligere kartlegginger av ufrivillig deltid viser at dette i liten grad forekommer ved VID, og ny kartlegging vil gjennomføres i 2026. I tidligere kartlegging har ansatte oppgitt familiesituasjon og/eller omsorgsoppgaver som den viktigste årsaken til deltidsstilling. I lys av resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomført i januar 2026, som gjaldt arbeidsbelastning, kan man heller ikke utelukke at opplevd arbeidsbelastning kan påvirke ønske om deltidsstilling. Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen vil følges opp med eventuelle tiltak.

Bruk av foreldrepermisjon

Kvinner tok i gjennomsnitt 29,1 uker foreldrepermisjon, mens menn tok 20,7 uker, altså om lag 8,4 uker mindre enn kvinner. Samtidig er det flere kvinner enn menn som har hatt permisjon. Selv om menn tar en betydelig andel permisjon, viser tallene at omsorgsansvaret fortsatt er skjevt fordelt. Det er positivt at menn i snitt tar over 12 uker permisjon, noe som tyder på relativt god bruk av fedrekvoten. Dette kan peke på en utvikling i retning av mer likestilt permisjonsuttak.



3. Arbeidet med aktivitetsplikten 2025

HP for likestilling og mangfold

HR-seksjonen har det overordnede ansvaret for å følge opp arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, blant annet gjennom oppfølging av tiltakene i handlingsplanen for 2022–2025. Rektors ledermøte har besluttet å forlenge gjeldende handlingsplan ut 2026 og har nedsatt en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til ny handlingsplan med virkning fra 1. februar 2027. Arbeidet skal følge to overordnede føringer: styrking av kjønnsbalansen og økt vekt på tros- og livssynsmangfold. For å sikre bred medvirkning og relevans gjennomføres det i juni 2026 en spørreundersøkelse rettet mot alle ansatte, inkludert også egne spørsmål til ledere.

Undersøkelsen skal gi et solid kunnskapsgrunnlag gjennom evaluering av eksisterende handlingsplan og bidra til problemforståelse og prioritering av tiltak i den nye planen. I tillegg skal undersøkelsen ivareta tre formål: 1) evaluering og revisjon av VIDs handlingsplan for likestilling og mangfold, 2) datainnsamling til ProBalanse-prosjektet, og 3) arbeid med VIDs handlingsplan som del av Charter for Researcher/Euraxess.

Kjønnsbalanse

VID arbeider målrettet for kjønnsbalanse på alle nivåer, både i vitenskapelige og administrative stillinger. I 2024 fikk høgskolen tildelt midler fra Norges forskningsråd til prosjektet *Menn til topps i helse- og sosialutdanningene (METTIHS)*, som utviklet og formidlet kunnskap om kjønnsbalanse og bidra til å øke andelen menn i undervisnings- og forskerstillinger, særlig i første-, topp- og lederstillinger.

I 2026 fikk VID innvilget videreføring gjennom prosjektet *Proaktiv ledelse for økt kjønnsbalanse og mangfold på Fakultet for helsevitenskap (ProBalanse)*. Prosjektet skal styrke kjønnsbalansen og mangfoldet ved fakultetet gjennom proaktiv ledelse og en mer inkluderende organisasjonskultur. Prosjektet inkluderer kartlegging av lederes mangfoldskompetanse, workshops, mentorprogram for mannlige ansatte og integrering av mangfold i eksisterende karrieretiltak og gjennomføres i samarbeid mellom forskningsadministrasjonen, HR-seksjonen og forskere med kompetanse på mangfold.

Kurs i mangfoldsledelse

Kurs i mangfoldsledelse for UH-sektoren (KiMU) er et modulbasert program utviklet for ledere i norsk akademia, med mål om å styrke praktisk og virkelighetsnær kompetanse i tråd med skjerpede lov- og finansieringskrav. Som en del av tiltakene i ProBalanse-prosjektet vil det gjennomføres lederkurs i mangfoldsledelse for å styrke en kultur som fremmer likestilling, inkludering og åpenhet.



Arbeid for økt mangfold og inkludering gjennom the European Charter for Researchers/Euraxess

I løpet av 2025 har VID arbeidet med å ferdigstille søknaden om sertifiseringen HR Excellence in Research. Søknaden ble sendt i november 2025. Arbeidet har inkludert en større kartlegging av hvordan VID oppfyller kravene i The European Charter for Researchers. Sertifiseringen skal sikre gode arbeidsforhold og forutsigbare karriereløp for forskere på alle nivåer, og er derfor også et viktig virkemiddel i VIDs arbeid med likestilling og mangfold. En mer transparent og forutsigbar forskerkarriere bidrar til å redusere strukturelle barrierer, styrke rekruttering og sikre at talent utvikles uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssyn. Arbeidet signaliserer samtidig at VID ønsker å være en attraktiv og bærekraftig forskningsinstitusjon, forankret i felles europeiske verdier om kvalitet, mobilitet og inkludering.

Flere av tiltakene i VIDs handlingsplan for the European Charter for Researchers skal bidra til å oppnå disse målene, og følgende områder er relevante i arbeidet med aktivitetsplikten:

- Oppdatering av eksisterende personalhåndbok som skal sikre enhetlig praksis og styrke strukturer og prosesser som fremmer likestilling og mangfold
- Profesjonalisere rekruttering og karriereutvikling, sikre åpne, transparente og merittbaserte rekrutteringsprosesser i tråd med European Framework for Research Careers
- Bygge kompetanse i mangfoldsledelse som inkluderer bias-bevissthet
- Forbedre mottak og inkludering av internasjonale ansatte
- Utvidet informasjon på våre nettsider om norsk kultur og praktiske forhold for ansatte fra utlandet

Rekruttering og kvalifisering

Rekruttering er et sentralt virkemiddel for å styrke kjønnsbalansen ved VID, særlig innen helse- og sosialprofesjonene der kvinneandelen tradisjonelt er høy. Innsikt fra METTIHS-prosjektet har i 2025 gitt grunnlag for mer målrettede tiltak i rekrutteringsprosessene, blant annet gjennom arbeid med bias og ulike mobiliseringstiltak for å nå underrepresenterte grupper.

Som del av handlingsplanen i søknaden om HR Excellence in Research inngår også tiltak for å forbedre rekrutteringsprosesser og rekrutteringsgrunnlag. Dette omfatter blant annet utvikling av utlysningstekster som tydelig kommuniserer gode arbeidsvilkår og faglige muligheter for begge kjønn, samt økt bevissthet om bias i vurderings- og ansettelsesprosesser. Målet er å sikre mer åpne, rettferdige og inkluderende rekrutteringsløp som styrker både likestilling og mangfold i forsknings- og utdanningsmiljøene, og i VID for øvrig.

Karriereutviklingsprogrammet «Akademi for forskere tidlig i karrieren» (AFTIK) er et strukturert kompetanseløp for vitenskapelige ansatte som er relativt tidlig i forskerkarrieren sin, hvor en av samlingene omhandler mangfold og inkludering i forskning.



Arbeid mot mobbing og trakassering

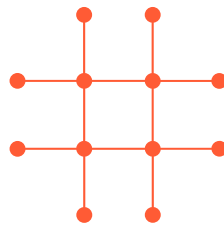
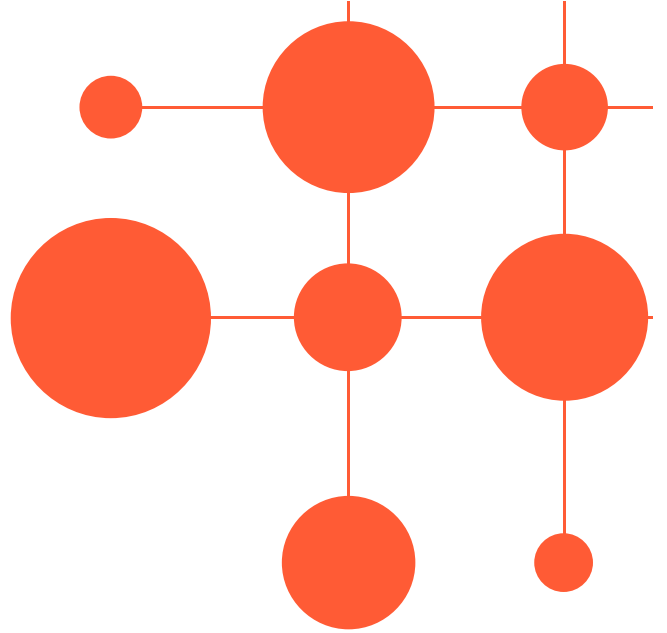
VID ser likestilling og mangfold som en styrke for å skape en mer rettferdig og inkluderende arbeidskultur. Målet om å jobbe kontinuerlig for mangfold og likestilling tar ikke bare utgangspunktet i lovverket, men er også forankret i VIDs verdigrunnlag hvor et kristent menneskesyn og diakonale verdier står sentralt.

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK i 2024 viste gode resultater, ny undersøkelse ble forberedt mot slutten av 2025, og ny kartlegging ble gjennomført i januar 2026. De overordnede resultatene fra ARK-undersøkelsen viser at ansatte ved VID generelt sett har en positiv opplevelse av arbeidsmiljøet. Resultatene er stabilt høy over tid, også i 2026, og viser at VID ligger jevnt over på omtrent samme resultat som sektoren. Resultatene på uakseptabel oppførsel (diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og/eller trusler) er at 5,54 prosent av de ansatte ved VID rapporterer at de har opplevd slik oppførsel. Til sammenlikning er tilsvarende resultat for sektoren totalt på om lag 8 prosent.

Kompetanseutvikling

VID Akademiet er høyskolens felles plattform for kompetanseutvikling og tilbyr et bredt spekter av læringsressurser, både som fysiske og digitale kurs samt e-læringsmoduler. Plattformen skal sikre at ansatte har enkel tilgang til relevant opplæring, og støtter kontinuerlig kompetanseutvikling på tvers av fakulteter, seksjoner og campus. I 2025 gjennomførte VID et leverandørskifte for å styrke kvaliteten og tilgjengeligheten i systemet, med særlig vekt på læringstilbud som fremmer en inkluderende praksis og profesjonell utvikling for alle ansatte.





VID

vitenskapelige
høgskole

vid.no



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
8BA48024F20E464F846A6B973DE4F34E